

Inclusion professionnelle dans une institution de formation tertiaire : retour sur une étude de faisabilité

Eline DE GASPARI

Professeure associée, Haute École et École Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis, en Suisse

Laura MORENO

Collaboratrice scientifique, Haute École et École Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis, en Suisse

Sarah DINI

Professeure associée, Haute École et École Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis, en Suisse

Mise en contexte : l'inclusion professionnelle dans une institution de formation tertiaire

Cette recherche appliquée a pour objectif de mener à bien l'inclusion professionnelle de personnes ayant une déficience intellectuelle dans une institution de formation tertiaire. Grâce à cette recherche, nous visons l'engagement de plusieurs personnes dans différents services de notre institution. Dans cet article, nous revenons sur la première étape de ce projet, celle de l'étude de faisabilité.

L'inclusion de personne ayant une déficience intellectuelle

Le domaine de la déficience intellectuelle a connu, et connaît encore, de nombreuses métamorphoses conceptuelles, notamment dues à son « caractère indéfinissable » ou à une évolution du regard sur l'autre. Ces transformations

démontrent alors le changement de place des personnes ayant une déficience intellectuelle dans nos sociétés. Ce concept ne se stabilisant pas demeure complexe et doit vivre avec l'hétérogénéité de sa population et ses frontières peu claires. Comme tout construit social, il est en constante mutation et questionnement (Diederich, 2010). Pour cette recherche, la déficience intellectuelle est entendue au sens de *l'American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD) : « une incapacité caractérisée par des limitations significatives du fonctionnement intellectuel et du comportement adaptatif, qui se manifeste dans les habiletés conceptuelles, sociales et pratiques. Cette incapacité survient avant l'âge de 18 ans » (Buntinx *et al.*, 2016, p.112). Pour ces personnes, le fait d'être assimilé « avec une déficience intellectuelle » est déjà en soi une discrimination. Elles subissent alors les représentations négatives associées à cette population, notamment par des attitudes hostiles, ironiques ou de surprotection (Diederich, 2004).

Concernant plus particulièrement l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle, Diederich (2004, p.109) soulève une question toujours actuelle : comment « peut-on songer sérieusement à intégrer dans le monde du travail, c'est-à-dire exiger compétence, rentabilité, dynamisme et responsabilité (les quatre mots-clefs de la réussite), de jeunes adultes qui, la plupart du temps, ne savent ni lire ni écrire, présentent des troubles du langage et parfois du comportement, et qui ne possèdent aucune qualification ? ». Ce milieu professionnel demeure accessible uniquement pour une tranche d'adultes « plus compétent·e·s » ou peut-être « plus accompagné·e·s ».

Salamin (2020, p. 23) rappelle que « Le travail représente non seulement une activité importante en ce qui concerne la participation sociale (Lysaght *et al.*, 2012), tout en possédant une valeur particulière aux yeux des personnes avec une déficience intellectuelle qui aspirent fréquemment à obtenir un emploi (McConkey & Mezza, 2001), mais constitue également un droit inscrit dans la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) (ONU, 2006 ; art. 27) ». Le monde professionnel, s'il a une fonction économique certaine, permet aussi aux individus de prétendre à un statut social de travailleurs et travailleuses. Dans une société où le travail prend une place si importante, être un travailleur ou une travailleuse permet de se rapprocher de la norme.

Le contexte suisse

En 2004, la Confédération ratifie la loi fédérale sur l'égalité pour les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand ; RS 151.3) dont le but est de créer des conditions qui permettent à ces personnes la participation à la vie de la société, de manière autonome, à travers des contacts sociaux, une formation

et une activité professionnelle. Puis, en 2014, elle ratifie la Convention de l'ONU relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) qui veille « à éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées, à protéger celles-ci contre les discriminations et à promouvoir leur inclusion et leur égalité au sein de la société civile » (admin.ch¹). De plus, elle poursuit l'objectif de l'intégration professionnelle en organisant la « Conférence nationale en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail » (2017), démontrant une fois de plus la mise en œuvre réalisée pour l'atteindre.

Toutefois, bien que par sa base juridique, nationale et internationale, la Suisse se veut garantir l'inclusion professionnelle et la non-discrimination des personnes en situation de handicap, de nombreuses personnes sont encore discriminées sur le marché du travail (Voir Inclusion Handicap, 2017). Le Conseil fédéral (Département fédéral de l'intérieur, 2018) reconnaît que ces personnes ne sont pas encore égalitaires quant à leur possibilité de participer pleinement à la vie en société et selon leurs propres choix. C'est la raison pour laquelle, il a renforcé sa politique en faveur des personnes handicapées avec comme priorité notamment, le renforcement de leur égalité et de leurs droits dans le monde du travail par l'intermédiaire de son programme « Égalité et travail » (2018-2021) (Salamin, 2020).

La Suisse est un État fédéral proposant un exercice de la politique à différents niveaux (Piérart *et al.*, 2014). En effet, les tâches et les responsabilités sont réparties entre les acteurs et actrices dans le domaine du handicap. La Confédération gère l'Assurance Invalidité (AI), et la mise en œuvre des principes d'égalité et de participation sociales inscrits dans la Constitution et les Cantons s'occupent de l'organisation des services (comme l'emploi) (Piérart *et al.*, 2014). L'emploi, en tant que service, est régi par la Loi fédérale sur les Institutions destinées à Promouvoir l'intégration des Personnes Invalides (LIPPI), cette dernière a pour principe : « Chaque canton garantit que les personnes invalides domiciliées sur son territoire ont à leur disposition des institutions répondant adéquatement à leurs besoins » (LIPPI, 2006). En Suisse, ce sont donc les Cantons, qui chargent les institutions sociales de proposer une offre d'emploi adéquate aux personnes ayant un handicap.

Cadre Assurance-Invalidité (AI)

L'AI est un régime de compensation² évaluant « l'invalidité en termes de perte de gain en raison d'une déficience personnelle » (Rochat, 2008, p.3).

1. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (admin.ch).

2. « Le taux d'invalidité, qui détermine l'octroi de prestations, correspond au manque à gagner dû à l'atteinte à la santé, exprimé en pourcentage du revenu que la personne pourrait réaliser sans elle. En 1959, des pensions entières sont octroyées à partir d'un taux d'invalidité de 66% et des demi-pensions dès 50% (art. 28, alinéa 1, LAI). Le montant est aligné sur les pensions de vieillesse. Il se distribue sur une échelle allant du simple au double (dépendamment du revenu sur la base duquel la cotisation est versée) et ne couvre pas les besoins vitaux. » (Probst, Tabin, Piecek-Riondel & Perrin, 2016).

Cette assurance est l'un des outils législatifs et politiques empreints du modèle individuel du handicap (Rochat, 2008). L'invalidité est « instituée comme altérité inférieure par rapport à une norme de validité définie comme la capacité de gain par l'emploi » (Probst *et al.*, 2016, p.90). Le handicap et l'invalidité ne sont alors pas des termes équivalents, la notion d'invalidité renvoyant à une diminution ou une incapacité de gain (Probst *et al.*, 2016). La validité est perçue comme la normalité, ce vers quoi la personne considérée comme invalide devrait tendre, l'AI propose ainsi des mesures de réadaptation. Dans ce cadre-ci, les auteur-e-s distinguent quatre catégories :

- « 1. les personnes valides, qui représentent la normalité selon la doxa "capacitiste" ;
2. les personnes invalides, mais potentiellement réinsérables, dont l'invalidité peut être transitoire et qui sont les destinataires des mesures de réadaptation ;
3. les personnes partiellement invalides, qui ne touchent qu'une pension partielle de l'AI et sont regardées comme imparfaitement employables ;
4. les personnes invalides non réinsérables, qui reçoivent une pension entière : elles sont considérées comme invalides, car leurs capacités ne sont pas conformes aux standards » (Probst *et al.*, 2016, p.96).

En raison de leur non-productivité, et donc de leur non-capacité de gain, les personnes ayant une déficience intellectuelle sont exclues du milieu de travail ordinaire (Boucher, 2003), rejoignent un milieu de travail particulier, adapté et perçoivent des rentes de l'AI. Pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, les prestations de l'AI sont principalement des rentes mensuelles, car la réadaptation complète n'est pas une option (Probst *et al.*, 2016).

Le panorama des activités professionnelles en Suisse

En Suisse, l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle peut prendre plusieurs formes, allant de l'atelier adapté à l'inclusion dans une entreprise.

- Ces différentes formes d'emploi se distinguent notamment par trois critères :
- a) si les autres travailleur-euse-s étaient aussi en situation de handicap ou non ;
 - b) si un accompagnement professionnel était proposé ;
 - c) le lien entre l'emploi et une institution sociale.

Ces milieux professionnels peuvent être observés comme un continuum allant du moins proche du milieu professionnel ordinaire (l'atelier adapté) au plus proche (l'inclusion dans une entreprise). Ce sont notamment les capacités et les besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle, permettant une certaine forme de productivité qui influencent leur participation à l'une ou l'autre des formes d'emploi. En effet, chaque forme d'emploi n'est pas adaptée à toutes les personnes, et comme le soulignent les partenaires sociaux de cette recherche, l'inclusion en

entreprise n'est, pour l'heure tout du moins, pas adaptée à toutes les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elle peut en effet comporter des risques, nous y venons plus bas.

Cadre méthodologique : une étude de faisabilité

Le projet de recherche s'est construit autour d'une enquête de faisabilité dont les objectifs visaient d'une part à définir des éléments concrets de l'inclusion professionnelle comme les secteurs et tâches adaptées, les liens possibles avec les collaborateurs et collaboratrices, de proposer différentes formes d'emploi, de lister les risques et les limites du projet. D'autre part, il avait pour objectif méthodologique d'intégrer rapidement les partenaires institutionnels et les personnes ayant une déficience intellectuelle pouvant être potentiellement engagées dans de tels postes, et ce pour prendre en compte leurs besoins et leurs opinions. Finalement, ce projet avait pour ambition de porter un regard analytique sur l'inclusion professionnelle aujourd'hui et pour l'avenir.

Pour ce faire, des entretiens semi-directifs ont été réalisés prenant en considération toutes les parties prenantes ; la HES-SO Valais-Wallis et ses collaborateurs et collaboratrices, les institutions et leurs bénéficiaires ainsi que les instances cantonales en charge de l'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle. Une analyse a ensuite été menée afin de mettre en adéquation les informations récoltées pour proposer des modèles d'inclusion possibles au sein de la HES-SO Valais-Wallis.

L'enquête de faisabilité s'est donc déroulée en deux parties : l'une basée sur une étude externe à la HES-SO Valais-Wallis, qui visait à étudier ce qui se fait en Valais, que cela soit au niveau des institutions spécialisées et au niveau cantonal ; l'autre, basée sur une étude interne, qui visait à étudier les possibilités, en termes d'intégration professionnelle, au sein de la HES-SO Valais-Wallis.

L'étude externe s'est basée sur une revue de l'existant complétée par 28 entretiens semi-directifs³. Ces entretiens ont permis de mettre en lumière et analyser les modalités d'intégration professionnelle en entreprise, les risques et les opportunités, mais aussi et surtout les envies et les besoins des personnes directement concernées, les personnes ayant une déficience intellectuelle.

L'étude interne, basée sur 13 entretiens semi-directifs avec des employé·e·s de la HES-SO Valais-Wallis, a permis de définir des secteurs et des tâches possibles pour des employé·e·s ayant une

3. Quatre entretiens réalisés avec des professionnel-le-s des partenaires sociaux, trois avec des professionnel-le-s des instances cantonales, vingt-et-un entretiens réalisés avec des personnes ayant une déficience intellectuelle.

déficience intellectuelle. Elle a aussi permis de dévoiler les potentialités ainsi que les risques d'une telle inclusion professionnelle.

Les parties prenantes : de la HES-SO Valais-Wallis, aux acteurs et actrices sociales de l'intégration professionnelle en passant par les potentiel-le-s futur-e-s employé-e-s

La HES-SO Valais-Wallis est considérée dans ce projet comme un employeur potentiel de personnes avec une déficience intellectuelle. Dès lors, afin de déterminer si une inclusion professionnelle de cette population est possible, l'équipe de recherche s'est attelée à récolter certaines informations afin d'une part, d'éviter une restructuration dans une équipe déjà existante, et d'autre part, de favoriser des postes de travail adaptés et variés. En effet, lors de l'embauche d'une personne ayant une déficience intellectuelle, les tâches doivent représenter une plus-value. L'inclusion à la HES-SO Valais-Wallis tend donc à avoir une connotation valorisante, en effet les personnes ayant une déficience intellectuelle interviewées, nous ont confié leur intérêt pour cette entreprise symbole de la formation et de la recherche en Valais.

De plus, pour s'assurer la construction de postes adaptés et variés, selon les modèles valaisans existants, les acteurs et actrices du réseau ont été interrogés. Considéré-e-s comme expert-e-s, leurs expertises permettaient, en effet, d'orienter le projet vers des objectifs qui soient pertinents et réalisables, tenant compte de la réalité du terrain valaisan, des instances et exigences cantonales ainsi que des institutions, de leurs pratiques et de leurs bénéficiaires.

D'ailleurs, quant à ces derniers, ils sont considérés comme des potentiel-le-s employé-e-s de la HES-SO Valais-Wallis. Dans ce projet, nous avons souhaité les intégrer rapidement, et ce afin de saisir leur parcours, leurs expériences, leurs difficultés et leurs besoins d'un point de vue professionnel. Les informations récoltées ont permis d'être au plus proche de leur réalité quotidienne et de considérer leurs opinions en vue de construire un modèle d'inclusion adapté et non-stigmatisant. Pour ce faire, des précautions éthiques ont été prises afin de favoriser « leur mise en compétences » (Petitpierre *et al.*, 2013). Ainsi, les modalités de leur participation ont été pensées afin de leur donner l'occasion de créer un savoir les concernant et de les mettre dans de bonnes dispositions pour s'exprimer.

Prendre en considération le discours des participant-e-s ayant une déficience intellectuelle signifie que leur opinion compte et revendiquer qu'un tel échange d'égal à égal est possible « relève pleinement du nouveau paradigme de pleine participation » (Gremaud *et al.*, 2014, p.133). À cet effet, nous avons veillé à adapter notre langage (Luna *et al.*, 2014 ; Petitpierre *et al.*, 2014). Cette population

dite déficiente intellectuelle est stigmatisée comme « ne sachant pas », voire « incapable », par conséquent les personnes peuvent appréhender les interactions ordinaires. Dans cette recherche, certaines questions ont été posées à plusieurs reprises, parfois reformulées, pour donner l'opportunité aux participant·e·s d'y répondre.

Discussion : et l'inclusion professionnelle concrètement ?

La HES-SO Valais-Wallis est une entreprise employant environ 850 collaborateurs et collaboratrices. Les résultats de cette enquête ont permis de mettre en avant les possibilités d'emploi pour des personnes ayant une déficience intellectuelle, allant de l'atelier intégré à l'inclusion en entreprise. C'est notamment cette dernière modalité qui nous intéresse plus particulièrement dans ce projet, et ce afin de favoriser leur pleine participation à l'entreprise.

Cette recherche a permis de mettre en lumière l'intérêt aussi des autres modalités, en effet, l'inclusion en entreprise n'est pas toujours envisageable. Les entretiens ont permis d'entendre le besoin et l'envie de travailler, mais ils ont aussi mis en avant le fait que les personnes avec une déficience intellectuelle n'avaient d'une part, pas forcément les compétences pour ce modèle, et d'autre part, pas nécessairement cette volonté de travail, se sentant par exemple plus à l'aise en atelier. La différence semble alors résulter dans l'accompagnement de ces personnes ; plusieurs demandent à être accompagné·e·s, rassuré·e·s et encadré·e·s par des professionnel·le·s bienveillant·e·s alors que d'autres préfèrent le travail en autonomie. Néanmoins, ils mettent tous et toutes en avant l'importance d'adapter le poste à leurs besoins (rythme, horaires simplifiés, routine établie, structure cadrante et bienveillante) ainsi que de pouvoir se retirer au sein de leur institution si elles devaient rencontrer des difficultés.

Conscient de ces enjeux, le projet se veut ouvert, facilitant l'accès au plus grand nombre de personnes avec une déficience intellectuelle pour autant que les emplois soient adaptés et non-stigmatisants. Les résultats de cette recherche démontrent l'importance de co-construire les différents postes, et ce peu importe la modalité choisie.

La co-crédation de l'emploi

La co-crédation d'un emploi implique différentes parties concernées : l'entreprise, l'institution et l'adulte avec une déficience intellectuelle. En effet, ce procédé permettrait de respecter les besoins de chacun·e, débouchant sur un contrat de travail co-construit, et donc plus sécure.

Dans le cas de l'inclusion à la HES-SO Valais-Wallis, l'analyse a permis de

répertorier une liste de tâches que pourraient réaliser les adultes avec une déficience intellectuelle, définies par les collaborateurs et collaboratrices, selon leur secteur. À titre d'exemple, le service informatique proposait un poste en charge de l'inventaire du matériel informatique. Les potentialités doivent encore être affinées, néanmoins, l'institution sociale pourrait, à partir de cette liste, trouver un·e bénéficiaire correspondant au profil. Puis, en collaboration entre l'entreprise, l'institution sociale et la ou le bénéficiaire, il s'agirait de construire un emploi correspondant aux besoins de chacun·e. Dès lors en découle un entretien tripartite durant lequel le poste est co-construit. La personne déficiente intellectuelle se doit de fournir un Curriculum Vitae (CV) et de participer à un entretien d'embauche. Elle sera ensuite amenée à réaliser une période d'essai de 20 jours, celle-ci pouvant être prolongée si besoin. Au terme, si les parties sont favorables à l'engagement, elles signent une convention qui les lie. La plus-value de cette procédure est de construire un engagement qui soit sécuritaire, autant pour la personne avec une déficience intellectuelle que pour l'entreprise.

Une inclusion professionnelle non sans risque

Les institutions sociales interrogées mettent en avant leur rôle, essentiel à la construction de cette inclusion professionnelle. En tant que négociatrices et facilitatrices, elles font le pont entre les personnes avec une déficience intellectuelle (leur famille) et les entreprises, favorisant alors cette dernière. Elles portent également un rôle de sécurité puisqu'elles permettent un retour en institution sociale si l'emploi ne devait pas être adapté.

De plus, elles visent la sécurité des parties à travers l'accompagnement socioprofessionnel des personnes intégrées dans une entreprise, par des maître·sse·s socioprofessionnel·le·s (MSP). Cette question s'est révélée centrale dans la plupart des entretiens effectués à l'externe comme à l'interne de la HES-SO Valais-Wallis. En effet, cet accompagnement semble être l'un des facteurs déterminants de la réussite de l'intégration professionnelle. Il a été mis en avant que l'accompagnement doit assurer un conseil et un soutien régulier à l'entreprise intégrante ; les professionnel·le·s se rendent sur le lieu de travail, font le suivi socioprofessionnel des personnes intégrées. En parallèle, à l'interne de l'entreprise, l'une des craintes liées au projet est celle de la surcharge de travail pour les collaborateurs et collaboratrices des secteurs. À ce propos, le manque de connaissances et de compétences qui permettraient d'offrir un accompagnement adapté de leur part était aussi une crainte.

Dès lors, il a été mis en avant que l'accompagnement devrait permettre : d'optimiser l'intégration ; de sécuriser et d'accompagner les collaborateurs et collaboratrices des secteurs ; d'éviter de surcharger le personnel ; d'accompagner la personne intégrée ; de construire un cahier des charges adapté en collaboration

avec les secteurs ; d'adapter les tâches pour la personne intégrée ; d'évaluer les compétences et les capacités de la personne intégrée ; d'avoir des échanges réguliers entre les différents partis.

De plus, il a été proposé de désigner une personne de référence pour l'inclusion professionnelle, qui pourrait bénéficier de l'accompagnement particulier des MSP, notamment acquérir des compétences et des connaissances nécessaires. Des formations plus larges pourraient aussi être données aux différent·e·s collaborateurs et collaboratrices de la HES-SO Valais-Wallis engagé·e·s dans les secteurs proposant une intégration professionnelle. Les personnes ayant une déficience intellectuelle se sont exprimées sur leur désir d'intégrer de « bonnes équipes » avec une bonne ambiance de travail. Ces formations peuvent aussi permettre de penser l'équipe en fonction de ce critère de succès.

Aussi, outre l'accompagnement, il est essentiel de considérer la question financière, inhérente à l'intégration professionnelle comme un risque à l'inclusion. En Suisse, les personnes ayant une déficience intellectuelle sont généralement bénéficiaires d'une rente de l'Assurance Invalidité (AI) et reçoivent des prestations complémentaires. En effet, elles sont le plus souvent considérées par l'AI comme des personnes invalides avec une incapacité de gain durable et reçoivent, dans la plupart des cas, une rente complète (Probst *et al.*, 2016). En Suisse, l'AI est un régime de compensation évaluant « l'invalidité en termes de perte de gain en raison d'une déficience personnelle » (Rochat, 2008, p.3). Cette affiliation dans le système de l'AI entraîne des conséquences sur l'intégration professionnelle des personnes ayant une déficience intellectuelle. En effet, la rémunération de ces personnes doit être pensée dans ce système, car un salaire octroyé par une entreprise à côté de la rente AI dont bénéficie la personne peut entraîner une réévaluation de cette dernière et des prestations complémentaires. Dans les cas d'intégration sur le premier marché du travail, la rémunération est perçue comme une valorisation et est calculée selon le rendement et la productivité de la personne concernée (une rétribution allant de trois à cinq CHF de l'heure, 13^e salaire et vacances compris est évoquée).

En conclusion : une inclusion professionnelle toujours questionnée

Cette étude de faisabilité a permis d'entendre les personnes ayant une déficience intellectuelle sur leurs envies, leurs besoins et leurs craintes. En effet, si le modèle de l'inclusion professionnelle est certes le plus attractif, il n'est pas toujours adapté aux personnes concernées. Le fait de proposer d'autres formes

d'intégration professionnelle, comme des ateliers adaptés, permettrait à notre institution de formation de ne pas mettre de côté des personnes dont les besoins en termes d'accompagnement sont plus prononcés. L'objectif étant de mettre au centre les personnes concernées et de trouver la modalité d'emploi la plus adaptée à leur besoin. Il s'agit aussi de reconnaître une forme d'emploi proposé depuis de nombreuses années par les institutions sociales partenaires.

Ce projet nous a aussi permis de mettre en avant les difficultés d'une telle inclusion professionnelle. En effet, il s'agit aussi de requestionner les critères d'inclusion comme la question de la rémunération, du rattachement à l'entreprise, du traitement différencié. Nous l'avons démontré dans cet article, si la volonté d'inclusion est bien partagée par la plupart des acteurs et actrices, le contexte, lui, peut être un frein, dont le levier doit encore être trouvé. Dans cet article, nous tenons particulièrement à relever le travail des institutions sociales partenaires, véritables expertes de l'inclusion professionnelle, elles ont su sensibiliser les entreprises, mais aussi adapter et s'adapter à ce fameux contexte.

Finalement, il semble primordial qu'un travail de sensibilisation soit effectué auprès des étudiant.e-s et des collaborateurs et collaboratrices de la HES-SO Valais-Wallis, ainsi qu'un travail d'intégration au sein de l'équipe. Il s'agit de susciter l'impression que l'inclusion est normale et sûre. Il s'agit également de stimuler l'acceptation et la bienveillance. Dans l'une des prochaines étapes, nous travaillerons sur une campagne de sensibilisation co-construite par des personnes ayant une déficience intellectuelle et des étudiant.e-s de la Haute École et École Supérieure de Travail Social. Ce projet se veut participatif et inclusif, c'est-à-dire qu'il veillera non seulement à inclure les personnes avec une déficience intellectuelle, mais à les rendre actrices et partenaires du projet.

Bibliographie

- Boucher, N. (2003). Handicap, recherche et changement social. L'émergence du paradigme émancipatoire dans l'étude de l'exclusion sociale des personnes handicapées, *Lien social et Politiques*, 50, 147-164. <https://doi.org/10.7202/008285ar>
- Bouquet, B., Jaeger, M. & Dubéchet, P. (2015). Introduction. *Vie sociale*, 11(3), 7-11.
- Buntinx, W., Cans, C., Colleaux, L., Courbois, Y., Debbané, M., Desportes, V. & Plaisance, E. (2016). *Déficiences intellectuelles : Synthèse et recommandations* (p. 1). Inserm.
- Diederich, N. (2004). Les naufragés de l'intelligence : paroles et trajectoires de personnes désignées comme « handicapées mentales ». La Découverte.
- Diederich, N. (2010). Le « handicap mental ». Dans E. Hirsch (Ed.), *Traité de bioéthique : III - Handicaps*,

vulnérabilités, situations extrêmes (pp. 106-117). Éres.

■ Dunand, C., & Du Pasquier, A.-L. (2006). Chapitre II. Place de l'insertion institutionnelle en Suisse. Dans *Travailler pour s'insérer : Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion* (pp. 19-41). Édition ies. Consulté le 19 mai 2022 sur <https://books.openedition.org/ies/476>

■ Gremaud, G., Petitpierre, G., Veyre, A., & Bruni, I. (2014). L'entretien de recherche avec des personnes ayant une trisomie 21. Spécificités du discours et réflexions sur les soutiens. *Travaux neuchâtelois de linguistique, TRANEL, 60*, 121-136.

■ Guide Social Romand (2021). Handicap. Consulté le 19 mai 2022 sur <https://www.guidesocial.ch/recherche/fiche/handicap-101>

■ Inclusion Handicap. (2017). Rapport de la société civile présenté à l'occasion de la première procédure de rapport des États devant le Comité de l'ONU relatif aux droits des personnes handicapées. Consulté le 19 mai 2022 sur https://www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_fr/424/rapport_alternatif_cdp_inclusion_handicap_1_0_23082017_f.pdf

■ Joulia, A. (2014). L'inclusion des personnes déficientes intellectuelles au Québec : Café, parrainages et autres discothèques... *Le sociographe, 45*, 121-125. <https://doi.org/10.3917/graph.045.0121>

■ Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides. (2006).

■ Luna, C., Pardo, E., & Bernardino, A. B. (2016). El punto de vista del protagonista, ¿Que piensan los jóvenes de Síndrome de Down sobre su identidad y realidad ? Dans Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) (Ed.), *IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad Libro de Actas en CD*.

■ McConkey, R. & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres, *Journal of Intellectual Disabilities, 5*, 309–318.

■ ONU. (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Organisation des Nations Unies. Consulté le 19 mai 2022 sur <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20122488/index.html>

■ Petitpierre, G., Gremaud, G., Veyre, A., Bruni, I., & Diacquenod, C. (2013). Aller au-delà de l'alibi : consentement à la recherche chez les personnes présentant une déficience intellectuelle : Discussions de cas éthiques dans la recherche ethnologique. Société Suisse d'Ethnologie. Consulté le 19 mai 2022 sur http://www.seg-sse.ch/pdf/2013-03-27_Petitpierre.pdf

■ Petitpierre, G., Gremaud, G., Veyre, A., & Bruni, I. (2014). Les apprentissages à l'âge adulte, ce qu'en disent les personnes avec une déficience intellectuelle. Université de Fribourg, Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique. Consulté le 19 mai 2022 sur <http://www.deficiencesintellectuelles.ch/>

■ Piéart, G., Tétréault, S., Marier Deschênes, P., & Blais-Michaud, S. (2014). Handicap, famille et soutien. Regard croisé Québec-Suisse. *Enfances, Familles, Générations, 20*, 128-147. <https://doi.org/10.7202/1025333ar>

■ Probst, I., Tabin, J.-P., Piecek-Riondel, M. & Perrin, C. (2016). L'invalidité : une position dominée. *Revue française des affaires sociales, 4*, 89-105. <https://doi.org/10.3917/rfas.164.0089>

■ Rochat, L. (2008). Les conceptions et modèles principaux concernant le handicap. Confédération Suisse. Consulté le 19 mai 2022 sur <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/themes-de-l-egalite/konzepte-und-modelle-behinderung.html>

■ Salamin, M. (2020). *Promouvoir l'activité professionnelle des personnes avec une déficience intellectuelle : la technologie comme soutien cognitif et métacognitif*. Édition SZH/CSPS.